

Entsenderichtlinie: Der Aufwand steigt

Im Sommer 2018 hat die Europäische Kommission die reformierte Entsenderichtlinie veröffentlicht, die erhebliche Änderungen nach sich zieht. Wir sprachen mit Omer Dotou, BDAE Consult, worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen.



Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung Internationale Mitarbeiterentsendung/
Rentenberater, BDAE Consult GmbH & Co. KG, Hamburg

► Warum wurde die Entsenderichtlinie reformiert?

Omer Dotou: Zum einen stammt die alte Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996, sie trug den aktuellen Marktentwicklungen nicht mehr ausreichend Rechnung. Zum anderen soll die Reform einen vertieften und faireren Binnenmarkt in der EU gewährleisten – und zwar unter gleichen Wettbewerbsbedingungen. Konkret will die Europäische Kommission vor allem sicherstellen, dass entsandte Arbeitnehmer entgeltrechtlich genauso behandelt werden wie lokale Arbeitnehmer. Das schließt auch den Schutz der Arbeitnehmerrechte ein, den die EU-Kommission nicht mehr umfassend gewährleistet sah. Letzteres gilt vor allem für Speditionen. Dort sah die EU vor der Novellierung der Richtlinie besonders viele zu klärende rechtliche Fragen und Schwierigkeiten. Dieser Sektor ist in besonderem Maße von Missbrauch und Betrug gekennzeichnet.

Bis wann müssen Unternehmen sie umsetzen?

Die EU-Staaten haben noch bis zum 30. Juli 2020 Zeit, die novellierte Entsenderichtlinie in nationales Recht umzuwandeln. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Richtlinie 96/71/EG weiterhin in der Fassung anwendbar, die bisher gilt.

Wie sehen die wesentlichen Neuerungen aus?

Sie betreffen vor allem Löhne und Gehaltsbestandteile: Arbeitnehmer aus dem EU-Gastland sollen genauso bezahlt werden wie jene vor Ort tätigen. Folglich müssen entsandte Arbeitnehmer künftig nicht nur den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, sondern auch die im Gastland üblichen sonstigen Lohnbestandteile. Dazu gehören alle Bestandteile, die nach Gesetz oder allgemeinverbindlichem Tarifvertrag zwingend verbindlich sind. Sogar Prämien oder Zulagen, beispielsweise Weihnachtsgeld, ein dreizehntes Monatsgehalt oder Schlechtwetterzuschläge müssen nun bei der Vergütung berücksichtigt werden. Auch hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei langfristiger Entsendung gibt es Änderungen: So sollen Entsendungen künftig auf zwölf Monate

begrenzt sein, mit einer Verlängerungsoption auf 18 Monate. Danach gelten für die entsandten Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes. Ausgenommen sind nur die Vorschriften über Vertragsschluss und -beendigung einschließlich Wettbewerbsverbote sowie über zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

Außerdem dürfen Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten künftig nicht vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden. Stattdessen soll der Arbeitgeber für diese aufkommen und zudem sicherstellen, dass die Arbeitnehmer den nationalen Standards entsprechend untergebracht und versorgt werden. Grundsätzlich soll die novellierte Richtlinie auch für den Verkehrssektor gelten. Allerdings erhalten Fernfahrer bislang noch nicht in jedem Land, durch das sie fahren, den landesüblichen Lohn. Dieser Aspekt wird derzeit noch geklärt.

Nun berichten Betriebe von Problemen: Wo liegen die Schwierigkeiten für die Personal- beziehungsweise Entsendeverantwortlichen?

Bei der Ausgestaltung des Entsendevertrages müssen sich deutsche Arbeitgeber nun zwingend mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes auseinandersetzen und bei Verlängerung oder Überschreitung der geplanten Entsendedauer den Entsendevertrag entsprechend anpassen. Dies stellt vor allem für Unternehmen eine Schwierigkeit dar, die keine Tochtergesellschaft oder Niederlassung im jeweiligen Einsatzland haben und damit nicht auf deren Unterstützung zurückgreifen können. Unternehmen, die verbundene Gesellschaften im Ausland haben, könnten zur praktischen Umsetzung der Entsende-richtlinie beispielsweise direkt auf eine Versetzung und damit eine lokale Anstellung im Einsatzland zurückgreifen. Ist dies nicht erwünscht, könnten zumindest bestehende Vertragsentwürfe nach lokalem Arbeitsrecht herangezogen werden, um diese in die Entsendevereinbarung einzuarbeiten.

Ein typisches Beispiel aus der Praxis: Stellt ein deutscher Arbeitgeber einen Mitarbeiter im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages ein, um diesen nach Frankreich zu entsenden, müssen auch hier die französischen Rechtsvorschriften berücksichtigt werden, sofern sein Einsatz über das Jahr hinaus gehen soll. Nach den französischen Vorschriften ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages jedoch lediglich unter ganz bestimmten Umständen zulässig.

Das würde für den deutschen Arbeitgeber bedeuten, dass nach Ablauf der zwölf Monate eine befristete Verlängerung des deutschen Arbeitsvertrages nicht in Betracht

kommt. Vielmehr müsste eine Entfristung gewährt werden. Dies könnte jedoch nicht immer im Einklang mit dem Unternehmensinteresse stehen.

Was ist unter Lohngleichheit zu verstehen? Wie sollen Arbeitgeber in unklaren Fällen verfahren?

Grundsätzlich besagt die Richtlinie, dass Unternehmen sich nach den Vergütungsregeln des Gastlandes richten müssen. Das bedeutet allerdings nicht, dass beispielsweise ein gut verdienender deutscher Ingenieur, der nach Rumänien oder in die Slowakei entsandt wird, plötzlich ein herabgestuftes Gehalt bekommt, weil die dortigen Tarifverträge niedrigere Löhne vorsehen. Eine Herabstufung von Löhnen und Gehältern ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Im Kern geht es darum, dass entsandte Arbeitnehmer bei gleicher Qualifikation nicht weniger verdienen sollen als die Kollegen vor Ort. Damit soll verhindert werden, dass Unternehmen „Billiglohnkräfte“ über Subunternehmer für Aufträge engagieren. Dabei geht es nicht einzig darum, Mindestlohnvorschriften einzuhalten, sondern sich an die vor Ort üblichen Vergütungen zu halten, die tariflich vorgeschrieben sind oder für gewöhnlich den nationalen Vorschriften entsprechend an lokale Arbeitskräfte entrichtet werden.

Was heißt das in der Praxis?

Die Herausforderung für Personaler liegt darin, sich mit den arbeits- und tarifrechtlichen Bedingungen des Entsendelandes auseinanderzusetzen. Allein in Österreich handeln die zuständige Branchengewerkschaft, der betroffene Industrieverband und Vertreter der Arbeiterkammer jährlich über 450 Kollektivverträge aus. Für Betriebe ist es schwer herauszufinden, welcher davon auf ihren entsandten Mitarbeiter zutrifft. Niemand weiß ad hoc, was ein Ingenieur in

Slowenien im Schnitt verdient. Für diesen Fall ist jeder EU-Mitgliedsstaat nun verpflichtet, diese Informationen online – beispielsweise in Form einer Datenbank – zur Verfügung zu stellen. Tatsache ist aber auch, dass noch nicht jedes Land die Daten online verfügbar hat. Dann darf es aber auch laut der EU-Richtlinie nur gemilderte Sanktionen verhängen, sollte sich ein ausländisches Unternehmen nicht nach den lokalen Lohn- und Gehaltsvorschriften richten. In unklaren Fällen empfiehlt es sich, externes Berater-Know-how einzuholen.

Werden Auslandseinsätze in der EU für Arbeitgeber nun teurer?

Die Mitarbeiterentsendungen nach Frankreich dürften sich etwas teurer gestalten, weil dort die Höhe des Gehaltes

Es müssen mindestens die vor Ort üblichen Vergütungen und Lohnbestandteile, die tariflich vorgeschrieben sind, gezahlt werden.

auf Basis einer 35-Stunden-Woche berechnet wird. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Techniker, der hierzulande 2500 Euro für eine 40-Stunden-Woche bezieht, für die gleiche Tätigkeit in Frankreich 3000 Euro ausgezahlt bekommen muss.

Auch Entsendungen in die Schweiz kosten mehr wegen der grundsätzlich höheren Gehalts- und Lohnniveaus. Hinzukommt, dass sich dort die Entgeltabrechnung ohnehin als recht kompliziert erweist, da beispielsweise Zulagen und Spesen als Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden müssen.

Auch dürfte es für deutsche Firmen im Bausektor nicht mehr lukrativ sei, über Subunternehmen, „günstiges“ Personal aus den sogenannten Billiglohnländern zu beziehen, weil die Arbeitnehmer nach den lokalen Bedingungen vergütet werden müssen. Auch in Sachen Unterkunft und Verpflegung gelten nun die nationalen Vorschriften und die Staaten sind gefordert, deren Einhaltung zu überprüfen.

Ansonsten steigt aufgrund der Reform der administrative Aufwand in den Personalabteilungen. Wir merken, dass die wenigsten Unternehmen Entsendungen ohne externes Beratungs-Know-how stemmen können. Und qualifiziertes Fachwissen einzukaufen, kostet natürlich Geld.

Welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen hat die Reform?

Die geltende EU-Verordnung sieht vor, dass eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung bis zu 24 Monate dauern kann. Darüber hinaus muss die Auslandstätigkeit im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgen. Dies geschieht zwangsläufig durch das Fortbestehen des deutschen Arbeitsvertrages. Entsandte Arbeitnehmer können demnach bis zu zwei Jahre im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben. Nach der novellierten Entsenderichtlinie würde für sie jedoch spätestens nach 18 Monaten das Arbeitsrecht, allerdings nicht das Sozialversicherungsrecht des Gastlandes, Anwendung finden. Grundlage für den Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem ist nach wie vor, dass der Mitarbeiter höchstens 24 Monate im Auftrag seines deutschen Arbeitgebers im Ausland tätig wird, was sich auch bei Anwendung des ausländischen Arbeitsrechtes nicht ändert.

Auch wenn Arbeits- und Sozialversicherungsrecht grundsätzlich verzahnt sind, hat die reformierte Entsenderichtlinie keine unmittelbaren Einwirkungen auf die bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

Zu erwähnen ist jedoch, dass die Anpassung der Löhne nicht automatisch eine Gleichheit bei den Sozialleistungen bedeutet – denn die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge variiert weiterhin von Land zu Land. Das könnte dazu führen, dass Arbeitnehmer einzelner Länder zwar das Gleiche verdienen, aber später geringere Sozialleistungen beziehen – etwa bei der Rente –, solange die Beitragssätze in der Sozialversicherung unterschiedlich bleiben.

In jedem Land gibt es also unterschiedliche Regelungen. Wo können sich Unternehmen informieren?

Die Personalverantwortlichen können sich natürlich eigenständig durch die nationalen Regelwerke arbeiten, aber das ist mühsam und zeitaufwendig. Es gibt derzeit keine öffentlich zugängliche, kostenfreie Datenbank, in der die Meldepflichten eines jeden EU-Landes dokumentiert sind. Wir haben beispielsweise erst kürzlich eine kostenpflichtige Datenbank entwickelt, in der die Meldepflichten aller EU/EWR-Staaten dokumentiert sind.

Alternativ können sich Unternehmen auch Informationen bei den Industrie- und Handelskammern beschaffen. Wenn es darum geht, sich über die konkreten Regeln der neuen EU-Entsenderichtlinie zu informieren, dann ist für Firmen wichtig, die Vergütungsvorschriften der einzelnen EU-Staaten zu kennen. Diese müssen von den Staaten öffentlich und kostenfrei online zur Verfügung stehen. Können sie dies nicht gewährleisten, dann dürfen sie bei Verstoß gegen die Bestimmungen seitens ausländischer Unternehmen nicht auf der vollen Höhe der nationalen Bußgelder bestehen.

Was passiert bei Nichtbeachtung der neuen Regelungen – sei es mit Absicht oder aus Unkenntnis?

Es werden Geldbußen verhängt, die in jedem Land unterschiedlich hoch sind. Die Sanktionen können bis zum Wettbewerbsverbot führen. Österreich verhängt beispielsweise Sanktionen von bis zu 20 000 Euro pro Mitarbeiter und verweigert ihm sogar schlimmstenfalls den Zutritt zu den Betriebsräumen. Das Land hat überdies strafrechtliche Sanktionen eingeführt, also nicht nur Bußgelder, sondern auch Rechtsgrundlagen, welche die strafrechtliche Verfolgung eines Geschäftsführers vorsehen.

Frankreich straft Unternehmen bei Pflichtverletzungen mit Geldbußen in Höhe von 4000 Euro für jeden betroffenen Arbeitnehmer ab und 8000 Euro im Wiederholungsfall unter Einhaltung eines Höchstbetrages von einer halben Million Euro. ■

Unternehmen müssen die Vergütungsvorschriften der einzelnen EU-Staaten kennen.